

Políticas de la limpieza. Trayectorias laborales, desigualdades múltiples y movilidad social entre las mujeres del servicio de limpieza de calles en Cochabamba, Bolivia	Título
Entwistle, Gabriel - Autor/a;	Autor(es)
Buenos Aires	Lugar
CLACSO	Editorial/Editor
2015	Fecha
	Colección
Trabajo; Limpieza urbana; Desigualdad; Género; Mujeres; Sectores populares; Bolivia; América del Sur; Cochabamba;	Temas
Doc. de trabajo / Informes	Tipo de documento
" http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/clacso-crop/20150624125936/gabriel-entwistle-informe-final.pdf "	URL
Reconocimiento-No Comercial-Sin Derivadas CC BY-NC-ND http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.0/deed.es	Licencia

Segui buscando en la Red de Bibliotecas Virtuales de CLACSO

<http://biblioteca.clacso.edu.ar>

Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO)

Conselho Latino-americano de Ciências Sociais (CLACSO)

Latin American Council of Social Sciences (CLACSO)

www.clacso.edu.ar



Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales
Conselho Latino-americano de Ciências Sociais
Latin American Council of Social Sciences





Consejo Latinoamericano
de Ciencias Sociales

Conselho Latino-americano
de Ciências Sociais

PROGRAMA de ESTUDIOS SOBRE LA POBREZA

INFORME DE INVESTIGACIÓN

www.clacso.org

Políticas de la limpieza. Trayectorias laborales, desigualdades múltiples y movilidad social entre las mujeres del servicio de limpieza de calles en Cochabamba, Bolivia

Gabriel Entwistle*

Resumen: El presente artículo se ocupa de analizar los modos en que las mujeres que trabajan como personal de limpieza urbano de la Empresa Municipal de Servicios de Aseo (EMSA), en Cochabamba, Bolivia, construyen percepciones acerca de sus trayectorias laborales. En el trabajo se presenta cómo las desigualdades económicas, de género y poder, en su ámbito laboral así como en los hogares de procedencia, se conjugan en la organización de esas trayectorias. Ahora bien, pese a la precariedad laboral, las formas de explotación, a las desigualdades categoriales y al acaparamiento de oportunidades –siguiendo los conceptos de Charles Tilly– las trabajadoras coinciden en que el empleo actual es uno que concede mejores beneficios de los que, habitualmente, se hallan en sus trabajos previos. Para ellas se trata de un trabajo que posibilita, en mayor o menor medida, la posibilidad de una movilidad social.

Palabras clave: mujeres, género, desigualdad, limpieza urbana, trabajo, sectores populares

Abstract: The following article analyzes how the women who work as the urban cleaning personnel of the Municipal Cleaning Services Enterprise (EMSA, for its acronym in Spanish), in Cochabamba, Bolivia, construct perceptions regarding their career paths. In this work, I present how economical, gender and power inequalities, whether at work or at their original familiar environments, conjugate, in order to organize those paths. However, besides job insecurity and unequal working conditions and exploitation, category inequalities and opportunity hoarding –following Charles Tilly’s concepts– female workers coincide that their current job is one that involves better working benefits in comparison to previous job experiences. For them it involves the possibility to, moreless, participate in social mobility.

Key words: women, gender, inequality, urban cleaning, work, popular sectors

*Comunicador y magíster en Antropología Social. Ha sido docente en la Universidad Mayor de San Simón, en las carreras de Sociología y Comunicación Social. Actualmente ejerce la docencia de las materias de Sociología y Análisis del discurso en las Carreras de Economía y Comunicación de la Universidad Privada Boliviana (UPB). Becario de CLACSO 2014; gabriel.entwistle@gmail.com

Introducción

El presente trabajo se ocupa de conocer, desde un punto de vista etnográfico, los modos en que las mujeres que ejercen como *barrenderas*¹ en la Empresa Municipal de Servicios de Aseo (EMSA) de Cochabamba, la cual fue creada en 1997 y, desde entonces, depende del gobierno municipal de esa ciudad, construyen percepciones acerca de sus trayectorias de empleo actual. Sostengo que las últimas están signadas por varias formas de desigualdad entre agentes que desarrollan el mismo tipo de empleo y comparten la variable de género (esto es, entre colegas *barrenderas*). No obstante, para los fines de este estudio, concentro mi atención en los siguientes ejes asimétricos: explotación, acceso a puestos laborales, posibilidad de ascenso, precariedad e ingresos.

Los anteriores analizadores han sido elaborados en función de los datos generados en el trabajo de campo y, por tanto, responden menos a variables e indicadores alineados a análisis estadísticos que a una síntesis de los datos contruidos en conjunto con las ‘nativas’. Para ello recurrí a la observación participante y a entrevistas abiertas, entre octubre del 2014 y febrero del 2015. Las visité, principalmente, en la plazuela Corazonistas del centro de la ciudad, punto de reunión oficial de Vía Oeste, uno de los cuatro conglomerados de trabajadores del Departamento de Residuos Sólidos (DRS), así como yendo a sus domicilios. Por último, aunque en menor medida, he podido acceder a algunos documentos, como planillas de asistencia y registros del departamento de Recursos Humanos de EMSA, para cuantificar algunos datos de sus trabajadores.

Ahora bien, el argumento de este artículo apunta, siguiendo a Tilly (2000), que las desigualdades entre las trabajadoras² están organizadas relacionamente por “pares categoriales”. Los últimos, en este caso, son definibles a través del modelo de contratación que poseen las *barrenderas* con la empresa. Por un lado, se hallan las *aseguradas*, quienes ya poseen el “ítem”, esto es, un puesto fijo establecido por un contrato indefinido y, por consiguiente, el goce de varios beneficios, así como un salario más elevado; y, por el otro, las *contratos* o *eventuales*, trabajadoras que llevan un menor tiempo en EMSA, quienes obtienen un salario bajo. Las últimas, además, carecen de algunos de los beneficios laborales y experimentan la incertidumbre de si, a largo plazo, lograrán ser promovidas a la otra categoría, con tal de mejorar su calidad de vida e insertarse en una movilidad social ascendente.

Entre las *barrenderas* que pertenecen a (y se identifican con) una u otra clasificación pueden generarse relaciones de solidaridad y amistad, así como otras circunstanciales de fricción. Si bien estos modos de relación no son exclusivos del espacio laboral en el cual mis informantes se desempeñan, deteniéndome en ellos procuro mostrar las formas en que el acceso al empleo están mediadas menos por parámetros de ‘mérito’ que por redes de apoyo. Éstas implican conexiones familiares, de amistad, vecinales, entre otras, que las trabajadoras ponen en acción.

La anterior movilización de redes permite el acceso a un puesto laboral menos precario que el que las trabajadoras han experimentado previamente. No obstante, como demuestro a continuación, ello posee su contracara. Ésta sería la competencia, principalmente velada aunque a veces ostensible, entre las trabajadoras por obtener *el ítem*. Así se generan tensiones y disputas, muchas veces entre *barrenderas* de una misma categoría, para lo cual deben exhibir la capacidad de sobrellevar las exigencias, silenciar sus

¹ A lo largo del artículo utilizo itálicas para designar categorías nativas.

² A menos que se indique lo contrario, empleo “trabajadoras” como sinónimo de *barrenderas*.

quejas frente a las condiciones de precariedad, los ocasionales maltratos de sus colegas, y someterse a situaciones que ellas perciben como injustas.

La cualidad o atributo de “ser trabajadora”, que se exhibe y ostenta siempre frente al personal de supervisión, puede ser comprendida como una inversión de “capital simbólico” (Bourdieu, 1991; Garriga Zucal, 2007), en tanto y en cuanto ésta posibilitaría, aunque no garantizaría, la obtención del contrato indefinido. Asimismo, a este proceso deben añadirse los modos en que las informantes *hablan* acerca de las colegas, ponen en duda sus habilidades de trabajo o las realzan e, incluso, murmuran relatos exagerados en relación a sus comportamientos sexuales, con tal de “hacer parar”, como refería una informante. O, en una palabra, lograr que expulsen a las colegas o condicionar esa posibilidad. Esto puede entenderse como una táctica para el “acaparamiento de oportunidades” (Tilly, 2000). Los anteriores procesos, de acuerdo a mis informantes, le brindan continuamente un tono de *miramiento* (combinación de aprehensión y envidia) a las interacciones en el espacio laboral.

Un argumento central del artículo es que las desigualdades de género han cimentado y, en algunos casos aún lo hacen, las trayectorias laborales de las *barrenderas*. Esto se debe a que en sus ámbitos domésticos han sido sujetas a violencia física por parte de familiares masculinos (cónyuges, pero también de parte de otros miembros de la familia extensa); y, de igual manera, los imaginarios culturales de género de sus familias de procedencia han limitado sus estudios formales en favor de los de sus hermanos varones, con tal de que ellas pudieran realizar labores domésticas no remuneradas en sus propios hogares. Datos como esos me llevan a sostener una correlación entre los empleos no calificados que desempeñan y la “división sexual del trabajo” (Bourdieu, 2000; Batthyány, 2010; Rivera Cusicanqui, 2010).

Como demuestra un estudio cuantitativo reciente sobre el mundo laboral en el Área Metropolitana de Cochabamba (Ascarrunz et al., 2014), la inestabilidad del puesto y la precarización han devenido condiciones conspicuas del universo del trabajo de esta ciudad, lo cual conlleva los efectos más desiguales para las mujeres. En ese sentido, las experiencias de mis informantes aluden a procesos más amplios desarrollados en la región así como en otros ámbitos del país.

El artículo se organiza de la siguiente manera. En un primer momento realizo una caracterización sociológica de las informantes, así como de las dinámicas de trabajo generadas en la Plazuela Corazonistas, punto de reunión de las *barrenderas* de Vía Oeste. Posteriormente, me detengo en las experiencias de precariedad laboral que mis informantes han atravesado en sus trayectorias. Esto resulta importante, en tanto que el total de ellas le confiere un sentido positivo tanto a su labor como a la remuneración, al analizar sus experiencias pasadas de empleo. Lo cual contribuye a explicitar el porqué se desarrollan tan tensas disputas por el *ítem*, ya que este permitiría una movilidad social. Asimismo, este acápite pretende desmarcarse del sociocentrismo que, muchas veces, enfatiza las “carencias” de los actores de los cuales se está hablando (Grignon y Passeron, 1989).

En la tercera sección, como señalé previamente, ahondaré en la conexión entre las desigualdades de género y los condicionamientos socioculturales que conllevan a mis informantes a desenvolverse actualmente como *barrenderas*. Allí se demuestra que el empleo no calificado que ellas desarrollan puede comprenderse como una extensión del trabajo no remunerado que las mujeres, históricamente, han desarrollado en los espacios domésticos (Batthyány, 2010; Bourdieu, 2000). En la última sección se comprueban las tensiones categoriales y la desigualdad de recursos ocasionadas por esa inequitativa

dinámica en el “par categorial” *aseguradas/eventuales*; de igual manera, me detendré en las formas explícitas en que las informantes exhiben capitales simbólicos y disputan por los *ítems*.

Limpiando las calles en Vía Oeste. Una aproximación al trabajo de las *barrenderas*

De lunes a domingo, cerca de la una de la madrugada, los trabajadores de EMSA que pertenecen al sector de Vía Oeste, el cual está sujeto al Departamento de Residuos Sólidos (DRS), arriban a la plazuela Corazonistas del centro de la ciudad. En una de las bancas de la plaza, las y los recibe Mario³, un *ex-carretillero* que ha ascendido a ocupar el puesto de encargado de esta Vía, con una lista en la que están claramente diferenciados los trabajadores con “ítem” y los “peón”, según la clasificación elaborada por la empresa, para que éstos firmen la planilla de la jornada.

La mayoría de los empleados arriba en buses que pertenecen a la empresa, los cuales han pasado a buscarles en puntos cercanos a sus domicilios, situados éstos en barrios de sectores populares en puntos periféricos de la ciudad, como Pacata Baja, Huayllani, Huayra K’asa o Valle Hermoso. A propósito, los dos últimos han padecido de la ausencia de servicios básicos, como agua potable y electricidad, lo cual constituye una evidencia de que en la región metropolitana de Cochabamba esos servicios están segregados territorialmente y hacen que se consolide una desigualdad en el acceso a éstos por parte de la población (Antequera Durán, 2012: 7; Laserna, 2005). Otros servicios, como el alcantarillado y el gas domiciliario, han sido incluidos en los últimos dos años, tal como ocurrió en el barrio de Valle Hermoso, según me comentaba Fernanda (28 años) cuando la visité en su domicilio.

Las y los trabajadores descenden de los buses vistiendo el uniforme: guardapolvos anaranjados con parches reflectores. Algunas, las menos, vienen acompañadas por sus parejas o, si están demasiado atrasadas, hacen su llegada en taxi. Una vez que toman asiento en las bancas, comparten distendidamente. Beben algún refresco, comen alguna masita que han llevado o acullican coca, en grupos pequeños, junto con las y los colegas con quienes han desarrollado mayor afinidad. Enseguida, comienzan el atado de las escobas. Éstas son en realidad manojos de heno, de un metro y medio de longitud aproximadamente, amarradas con una liga de hule. Según lo estipulado deben emplear cuatro de éstas por jornada. En días de lluvia muchos se compran, con dinero propio, ponchillos de plástico en el minimercado situado en uno de los extremos de la plazuela.

Si están muy cansadas, algunas aprovechan para tomar una siesta breve. Realizan ésta antes de que sea la una y media, hora en que comienzan las labores y los trabajadores se reúnen con los respectivos miembros de sus *cuadrillas* –conformadas por seis *barrenderas* y un *carretillero* cada una– para dar inicio a la limpieza. Un tanto encorvadas efectúan el barrido con premura. Pues les es permitido por el encargado salir antes, si han concluido el aseo de los 24 manzanos correspondientes a cada *cuadrilla*. Posteriormente, deben realizar el *continuado*. El último implica la limpieza de la Avenida Blanco Galindo, la carretera que lleva a la ciudad vecina de Quillacollo y conecta a su vez con el camino hacia La Paz, por lo cual posee un mayor tránsito vehicular.

Los varones conducen los *carritos* o triciclos de carga. Alzan con una escoba, más corta que la utilizada por sus compañeras, y una pala los residuos amontonados que ellas les dejan a su paso. Luego los trasladan a otros lugares de acopio que, a su vez, levantarán los camiones basureros. Por su parte, Mario

³ Recurro a seudónimos para todos los casos.

circula en su motocicleta con tal de inspeccionar la labor de cada una de las *cuadrillas*. A las siete de la mañana dejan las funciones y se dirigen a sus hogares para descansar por unas dos o tres horas.

En mis primeros ingresos al campo, tanto el horario del trabajo como el tipo de escobas utilizadas capturaban mi atención. Me parecían signos de la precariedad laboral en que se hallan mis informantes. No obstante, si una buena parte de ellas reconocía que las herramientas no son las adecuadas, ni el trabajo nocturno es del todo placentero –no sólo por el agotamiento que ejerce sobre sus cuerpos, sino también porque a los trabajadores del DRS no se les brinda el pago correspondiente por hora trabajada que ese horario debería incluir–, varias admitían que trabajar de madrugada les permite atender a sus hijos y las labores del hogar. Como recordaba Yoly (46), en la última entrevista que le hice, trabajar en ese horario fue una conquista de los empleados, quienes años atrás presionaron a la gerencia, mediante sus dirigentes sindicales, para que ese cambio se diera. Durante el día, indicaba, el tráfico intenso, junto con el calor agobiante y la circulación de transeúntes solían dificultar la labor y la hacían más riesgosa.

Aún hoy son varios los casos de *barrenderas* que han sido atropelladas por automóviles. Esto constituye un factor de inseguridad en el ámbito laboral y es uno de los temores más notorios al dialogar con ellas. Lo último se vincula con las escobas, pues si bien la gerencia antes les proveía de *escobillones* con mangos largos, estos eran “pesados”. Además, al tener que cargarlos sobre las espaldas, hubieron casos en los cuales los autos se “enganchaban” con los mangos, lastimándolas, como aclaraba Amalia (47).

Por otro lado, El DRS está constituido por otras tres Vías o grupos: Vía Central, Mercados y Vía Sud. Cada grupo posee su encargada/o que, luego de un año, rotará a otra de las vías. En Vía Oeste hay 37 barrenderas y 15 carretilleros (lo cual da un total de 52 trabajadores). De éstas, la mayoría –29 mujeres– está asegurada y las 11 restantes son *eventuales*⁴. Hay una cifra aproximada de 158 barrenderas en EMSA y 78 carretilleros, lo cual suma 228 empleados, según los datos que me brindó RRHH.

Entre algunas de las *barrenderas*, hay quienes son hijas de padres que oficiaron como mineros en Potosí, el cual es el caso de Yoly (46). Arribaron a la ciudad de Cochabamba luego de la ‘relocalización’, el eufemismo al que el gobierno de Paz Estenssoro recurrió para nombrar los despidos masivos (con más de 30.000 mineros desempleados) de los trabajadores de ese sector productivo, a mediados de la década del ochenta. Lo cual conllevó migraciones internas hacia distintos puntos urbanos del país como La Paz, El Alto y Cochabamba (Canedo Vásquez, 2012; Nash, 2008; Lazar, 2013). Medidas como esa fueron llevadas a cabo dentro de la Nueva Política de Ajuste Estructural, a partir de 1985, la cual estuvo basada en un modelo neoliberal que reducía el rol del estado frente a la economía (Canedo Vásquez, 2012: 287).

Otras, como Josefina (39), quien proviene de una comunidad del interior de la localidad de Aiquile, a unos 217 kilómetros de Cochabamba, han optado por trasladarse del campo a la ciudad, aguardando la esperanza de insertarse en una movilidad social ascendente o, cuando menos, paliar los efectos de la escasez de recursos económicos. La migración interna supone una de las “estrategias de inserción [laboral]” de las capas populares, de acuerdo a un estudio reciente (Ascarrunz, 2014: 28-31)⁵. La

⁴ Para un marco comparativo de las vías restantes, véase más abajo el cuadro 1.

⁵ Antequera Durán indica que la redistribución es desigual e, incluso, injusta en la medida que está basada en la “densificación poblacional”, lo cual favorece una inversión de recursos económicos prioritariamente en las ciudades, en

migración transnacional también se evidencia como una estrategia similar. Casi todas mis informantes poseen familiares cercanos (ex-cónyuges, hermanos, hijos, entre otros) que residen en España, Argentina o Chile —e, incluso, algunas de ellas han residido en esos países por algunos años—. Esta es una de las opciones que muchos actores de los sectores populares bolivianos han elegido como estrategia para mitigar la pobreza y potenciar el ahorro de un capital destinado a alguna inversión en el país de origen (de la Torre, 2006).

Finalmente, la mayoría de mis informantes *barrenderas* ingresó a su primer empleo entre los 13 a 16 años. En ellos todas desarrollaron trabajos no cualificados que pueden ser signados como ‘extensiones’ del trabajo doméstico femenino, idea a la que luego volveré, con Bourdieu (2000). Han oficiado como empleadas domésticas, niñeras, lavando ropa a mano por prenda, limpiando casas, costureras o siendo empleadas en el sector comercial informal. Muchas han circulado por varios de estos empleos a lo largo de sus trayectorias. Pero sobre esas experiencias y su relación con la precariedad ahondaré en el siguiente acápite.

Entre la precariedad laboral y el proyecto de movilidad social ascendente

Antes de entrar a EMSA como *barrendera*, Clara, quien ya lleva ocho años en el oficio, ejerció como cocinera en un pequeño restorán vegetariano, una microempresa familiar bastante conocida en la ciudad. “Un poquito abusiva era la señora”, me dijo en alusión a la dueña en uno de mis primeros accesos al campo, “pero de ahí me he salido porque me estaban explotando”.

Unos meses después le consulté a qué se había referido con esto. En el restorán había ejercido cinco años como cocinera. No le habían reconocido aguinaldos ni beneficios laborales de ningún tipo. Asistía seis veces por semana —aunque, cada catorce días, debía presentarse también el domingo—. Asimismo, las tareas que desempeñaba estaban flexibilizadas. Reiteradamente, “cuando faltaba personal”, debía realizar funciones de limpieza o hacer de mesera, lo cual no estaba estipulado en su contrato laboral. El salario mensual que percibía era de Bs. 300 (unos 43 dólares estadounidenses). Las labores debían iniciarse a las siete de la mañana y concluir a las tres de la tarde. El acuerdo rara vez se cumplía, pues la obligaban a quedarse dos o tres horas adicionales —sin remuneración— como demuestra el siguiente relato:

Mi obligación era hacer el pan para el día, ¿no ve? Y hacía pan. Y se terminaba el pan. Y como de noche atendía la señora, me decía: ‘Tienes que hacer pan’ [...] ‘Pero yo ya he hecho mi ración, [contestaba]. ¿Por qué yo? Eso tiene el turno [de la] tarde que hacer’. Me decía: ‘No, no, no, no. No sales de aquí si no haces el pan’.

De igual manera, un fragmento de la entrevista a Josefina (39), quien a la par de desarrollar consecutivos y múltiples oficios —como empleada doméstica, cocinera, vendedora ambulante— evidencia cómo los despidos abruptos, otro factor de precariedad, se ejercen en este caso en el espacio laboral de una fábrica de prendas de ropa femenina. Allí ella ejerció como costurera, percibiendo un ingreso mensual de Bs. 300 (unos 43 dólares). A la par de esta situación concreta, la entrevistada, al no tener cónyuge ni familiares en la ciudad, debía dejar a su hija de corta edad en condiciones que ella calificaba como de

detrimento de las áreas rurales (Antequera Durán, 2012: 10). Este último factor, también puede considerarse como uno que impulsa a los procesos migratorios del campo a la ciudad.

semi-abandono. En esta sección del diálogo, ella definía a su anterior jefe en la fábrica como un “matón”:

G: ¿Era un matón? ¿Cómo era? [extrañado].

J: Ajá. Trabajábamos de siete a siete. Después en la noche teníamos que entregar prendas. Nunca nos reconocían las *sobrehoras* que hacíamos.

G: ¿Eran más de doce horas?

J: Sí. A las nueve de la noche me recogía [iba a la casa].

G: ¿Y cómo hacía con las guaguas en ese momento?

J: Era mi hijita nomás. Yo dejaba con mi dueño de casa.

G: Me contó. Y en ese momento, usted estaba preocupada, porque decía: ‘Pucha, ¿el dueño de casa le dará de comer?’. Tenía todas esas preocupaciones.

J: Sí. A veces yo iba a la casa. A veces no tenían...[se le empieza a quebrar la voz]. Me daba la vuelta [y me] iba...sí, hemos sufrido *harto* con mi hija [énfasis de la entrevistada].

G: Me imagino.

J: De ahí [el jefe en la fábrica de costura] nos ha dicho: ‘Ya, no necesito’. ‘Búsquense otro trabajo’, nos ha dicho el señor. Y de ahí he buscado ya como costurera. A Huayra K’asa ya también, [cosiendo] pantaletas, unas poleras...[y] porque tampoco hacía rápido, poco [dinero] hacía. Para mis pasajes todo me salía, pues. Entonces casi no me salía bien...

Los casos de Clara y Josefina no son aislados. Todas mis informantes han atravesado experiencias similares en algún momento de sus trayectorias laborales, antes de que ingresaran al puesto que ocupan actualmente, independientemente de si poseen “ítem” o no. Con experiencias similares aludo a las horas extra no reconocidas como tales, a los salarios bajos –inferiores al salario mínimo nacional establecido por el gobierno–, la ausencia de beneficios, entre otros aspectos.

Esto resuena con los datos que han sido analizados por Ascarrunz y otros (2014: 84), quienes habiendo encuestado a 537 trabajadores del área urbana de Cochabamba, han determinado que al 65.8% de la población no se le cancelan horas adicionales. Asimismo, las condiciones de precariedad serían más notorias para las mujeres antes que para los varones (2014: 173).

Resulta notorio a su vez que estos procesos de precarización no son recientes. Volviendo a los aportes de los autores citados, las condiciones de flexibilidad poseen uno de sus puntos de inflexión históricos en el Decreto Supremo 21060, el cual formuló la “[...] ‘libre contratación y libre despido’ [...]” de trabajadores. De ese modo, según aseveran, las relaciones entre empleadores y asalariados se reconfiguraron, debilitando los mecanismos y espacios que cuidaban de los derechos laborales. Lo que

por consiguiente favoreció el proceso de precarización y flexibilización actual (Ascarrunz et al., 2014: 65).

Por otra parte, una hipótesis sugerida en el estudio es que, en la parte urbana de Cochabamba, la superación no remunerada de los horarios establecidos –típicamente, las ocho horas diarias de trabajo– se está normalizando, lo cual da pie a que se sociabilice una “cultura del trabajo” (Ascarrunz et al., 2014: 84). Lo último se evidenciaría en un sentido común ampliamente extendido que naturalizaría esas formas de explotación, tanto en la perspectiva del sector patronal como en la de los empleados.

Adhiero parcialmente a la última hipótesis, pues es algo constatable en el caso de mis informantes. No obstante, esa perspectiva olvida la potencialidad de la búsqueda de otras opciones o condiciones laborales por parte de los actores sociales, lo cual parece privarlos de capacidad de agencia. En el caso de mis informantes, ellas, evidentemente, estuvieron en situaciones de explotación laboral. Ambos casos descritos lo constatan.

Sin embargo, en los relatos de las *barrenderas* existían límites de la tolerancia a la precariedad, los cuales movilizaban sus capacidades para gestionar “capital social” (Bourdieu, 1990). En ese sentido, lo que unifica ambos casos, más allá de la trayectoria laboral inestable, es la movilización de redes de relaciones con tal de insertarse en un empleo con beneficios laborales. Tanto Josefina como Clara buscaron entre sus contactos a alguien que pudiera colaborarles en el proceso de ingresar a EMSA. En el caso de la primera fue el hijo de una ex-empleadora, quien en su momento ejercía como funcionario administrativo en la empresa, quien le tendió una mano. En el caso de Clara, su suegra, quien estaba conectada laboralmente de alguna forma con la institución, también la ayudó –pero sobre ello volveré más adelante–.

Lo que las diferencia, no obstante, son los modos en que devinieron ambas situaciones de precariedad y cómo esos primeros empleos concluyeron. Si bien a Josefina el despido la obligó a continuar buscando otras opciones, como en efecto lo hizo, Clara optó por renunciar. La última indicaba que simplemente dejó de presentarse al trabajo, suscitando que los dueños de la empresa la buscaran en su domicilio. Según ella, le “rogaban” para que volviera. Pero llegados a ese punto fue taxativa y rechazó las nuevas ofertas.

Ahora bien, debo acotar algo más sobre la explotación y la racionalización del tiempo de los trabajadores. De acuerdo con Tilly (2000), la “explotación” se da cuando ciertos grupos de agentes “[...] bien conectados controlan un recurso valioso y que demanda trabajo, del cual sólo pueden obtener utilidades si aprovechan el esfuerzo de otros, a quienes excluyen del valor total agregado por ese esfuerzo” (Tilly, 2000: 98-99). En los casos antepuestos los recursos en cuestión pueden ser varios, tales como el acceso a un mercado de comensales, como en el caso del restorán en el cual Clara se hallaba, o el de un nicho de mercado de prendas de vestir, como en el de Josefina. Si bien el valor total agregado de esos ex-empleadores se deja intuir, no constituyen un factor medible, al menos con los datos que he llegado a construir.

La “explotación” también puede evidenciarse, como en el caso de la mayoría de mis informantes, en el sentido que la tradición marxista le ha conferido a la noción de plusvalía, esto es, el trabajo no pagado. Las experiencias de las *barrenderas* evidencian cómo la extensión de su jornada laboral, de modo ilegal

—por parte de sectores patronales—, esto es, el usufructo de su tiempo libre, constituye una forma precarizada y explotada del trabajo y un mecanismo que procura fortalecer los intereses de acumulación de los segundos (Thompson, 1995)⁶.

Pese a lo anterior, en la perspectiva de casi todas las *barrenderas*, ingresar a EMSA o, mejor, obtener el *ítem*, representa una oportunidad clave para alcanzar una cierta estabilidad económica así como el comienzo de una inserción en una movilidad social ascendente —aun si esto se manifiesta como proyecto que, a futuro, podría materializarse en las trayectorias de los hijos—. Una de las entrevistadas decía que los trasnoches la agotaban. Aunque no sólo hablaba a modo de queja. “Claro, no descansas pero tienes, pues, algo de entrada”, decía Josefina.

En enero del 2015 visité a Josefina, en su domicilio en Huayllani, zona colindante con Sacaba —una ciudad dentro del conurbado cochabambino— para efectuarle una entrevista. Al barrio en que reside no llegaba la locomoción colectiva. El camino era de tierra y ella, al igual que sus niños, debía caminar cuando menos tres kilómetros para alcanzar algún transporte público.

Con el salario de *asegurada* y un préstamo de una cooperativa de ahorro y crédito local, trámite facilitado por su sindicato, había podido comprarse el lote y hacer construir su casa, frente al domicilio de su amiga y colega de Vía Oeste, Amalia (47). La construcción estaba compuesta de una cocina/comedor de seis por siete metros. También de un dormitorio contiguo el cual no pude observar, pero que, visto desde fuera, se dejaba adivinar de proporciones similares.

Antes de iniciar la entrevista, hacía hincapié en que había logrado la compra del lote con su propio esfuerzo, pues es madre soltera —el padre de sus hijos migró a la Argentina hace años y se desligó de sus gastos—. Sus hijos, a diferencia de lo que ocurría cuando aún no había ingresado a EMSA, puesto que se quedaban al cuidado de los caseros mientras trabajaba, podían actuar con la libertad que brinda residir en un espacio propio. Allí dentro, “aunque no tengo casa de lujo”, decía, “mis hijos, si quieren, pueden gritar. Pueden hacer lo que sea”. Añadía: “Y nadie me puede decir: ‘¿Qué estás haciendo? ¿Por qué estás gastando el agua? ¿Por qué estás gastando luz?’ Nadie me puede decir. De eso libre estoy”.

La posibilidad de ahorrar, adquirir una casa o implementar la estructura de la que ya se posee, así como de lograr que los hijos alcancen un grado académico universitario —de poder *hacerlos estudiar*— son signos de las aspiraciones de ascenso socioeconómico configuradas entre las *barrenderas*. Casi todas mis entrevistadas, mayores de 45 años, tenían hijos en la universidad pública e, inclusive, Amalia había invertido en pagar una universidad privada para el mayor de los suyos. Las carreras a las que estos optaban correspondían a las de Medicina, Administración de Empresas y profesados, entre otras, así como las técnicas como prótesis dental, por ejemplo. De lo que se sigue que las inversiones en educación de los hijos son a su vez inversiones en un proyecto de futuro de la movilidad social de la descendencia.

⁶ En uno de sus ensayos históricos sobre la clase obrera en la Inglaterra del siglo XVIII, Thompson (1995) analiza cómo la medición del tiempo, mediada por la aparición del artefacto reloj, en Europa, sirvió a los intereses de los sectores capitalistas. De ese modo se compartimentó y racionalizó el trabajo de los asalariados obreros. En ese proceso, también, se procuró disciplinar los cuerpos de la clase obrera, para tornarlos más efectivos y eficientes. Pese a establecer los marcos en que la división entre los horarios de labor y los del tiempo libre llegaron a sedimentarse como algo ‘natural’, el autor procura mostrar hacia el final del texto de qué manera las acciones políticas (huelgas, protestas, entre otras) de los sectores obreros colaboraron a que éstas los beneficiaran, aunque fuera parcialmente.

Lo anterior se ilustra bien en el caso de Flavia (66), una *asegurada*, quien vive en el barrio de Huayra K'asa. Enviudó a los 27 –al esposo lo atropelló un automóvil mientras caminaba a un costado de la Blanco Galindo, la misma carretera que las *barrenderas* limpian cada amanecer y a la cual temen por su denso tráfico– quedándose a cargo de sus seis hijos. Por otro lado, enfatizaba con orgullo el haber logrado que cuatro de ellos ya hubieran obtenido un título de pregrado o técnico.

De modo similar, se mostraba satisfecha que una de sus hijas hubiera contraído matrimonio con un hombre de sectores medios. Del yerno comentaba que éste poseía dos propiedades en Sucre, las cuales había puesto en anticrético. Y acerca de él comentaba: “¿Cómo le pudiera decir? Él es de gente bien decente. No es así como yo [...]”. En relación a las mejoras de las condiciones de su casa, pude constatar que Flavia había mandado a ampliarla, construyendo una sala de estar y otras habitaciones independientes. Esto representaba un cambio positivo para ella del cual estaba contenta. Cuando la había entrevistado una década atrás, al escribir una crónica periodística, residía en el mismo domicilio, junto con una nieta a la que criaba, pero en un espacio que sólo incluía un cuarto. En esta ocasión, me indicaba que un préstamo le había permitido realizar las ampliaciones pertinentes.

Hasta aquí he establecido de qué manera las trabajadoras signan las experiencias de precariedad laboral, explotación previa a su ingreso a EMSA, al mismo tiempo que he presentado las formas en que las aspiraciones de movilidad social se materializan en sus trayectorias laborales, como una de las caras favorables de haber ingresado a la actual empresa. Ahora bien, el trabajo que ejecutan también posee su dimensión de precariedad –evidenciada en los riesgos y en las condiciones de la labor de barrido–, pero las interpretaciones de mis informantes no se agotan en este sentido. Procuraré efectuar aquí una “doble lectura” (Grignon y Passeron, 1989: 102), en el sentido de marcar las “desventajas” y “contradesventajas” que engloba su empleo⁷. Los riesgos de accidentes automovilísticos, los horarios de trabajo y la escasez de herramientas adecuadas son los ejes en los cuales me concentraré.

Hace unos cinco años, Sandra, quien lleva veinticinco en EMSA, se hallaba barriendo en la Avenida Costanera por la madrugada. Un automóvil se acercó zigzagueando. Apenas alcanzó a pensar: “Ese mareado [ebrio] está”, cuando el carro la atropelló. Estuvo un año y medio sin trabajar. “Jodido es este trabajo”, reflexionaba. Otras *barrenderas* también han atravesado experiencias semejantes. En el comienzo del trabajo de campo especulaba que los principales dilemas de riesgo se deberían quizá a casos de delincuencia o a enfermedades respiratorias por el contacto con los residuos. Si bien estos no se exceptúan, varias historias narradas por las trabajadoras referían a casos en los que muchas de ellas habían sido accidentadas. “Varios han muerto”, me indicaba una informante anónima. Yoly por su parte refería que incluso un encargado fue atropellado por un automóvil, el cual conducía con exceso de velocidad, a la vista de algunas *barrenderas* y *carretilleros*. Falleció al instante.

Tanto Amalia (47) como Flavia (66) han sufrido accidentes automovilísticos. Uno de los principales problemas laborales con el cual se hallan mis informantes, en este tipo de casos, corresponde al hecho de que sus seguros médicos no cubren esas eventualidades. Pues son consideradas por las entidades aseguradoras como “accidentes de tránsito”, tal como refería la primera de ellas. En ese sentido las

⁷ Los autores mencionan que, para superar el sociocentrismo del analista es imprescindible pensar por fuera de “[...] un sistema de limitaciones que determina de manera mecánica el comportamiento de los agentes” (Grignon y Passeron, 1989: 102), lo cual no implica relegar las relaciones de fuerza que, por supuesto, condicionan o limitan el campo de posibilidades de los actores acerca de los cuales se habla.

informantes consideran que este proceso es injusto en tanto que la carga económica de los accidentes – los gastos médicos y de curación– recae sobre ellas, si es que los conductores en cuestión optan por abandonar la zona, tal como ha ocurrido con frecuencia.

Un modo efectivo para la reducción de los accidentes vino de la jefatura del DRS. La organización por *cuadrillas*, afirmaba Flavia, que lleva cerca de tres años desde su implementación, favorece el cuidado y la vigilancia entre colegas:

Hemos visto que es mejor *cuadrillas*. Así vamos unidas las cuatro y el *carretillero* por detrás. Así vamos trabajando. Antes era manzano por manzano. Cada una por su lado. Si había [un] accidente, nadie ha visto. Se escapaba la movilidad. En cambio, ahora, yendo los cuatro, sí o sí, si a ella le pasa algo, saltamos. Nos vamos controlando.

Durante una entrevista grupal que efectué a cinco de ellas en casa de Yoly, Amalia narraba que a ella la había atropellado un taxi. Afortunadamente, el conductor la trasladó al hospital de inmediato. A pesar de resultar con magulladuras y la fractura de un brazo, la cual requirió cirugía, la empresa se desentendió. Decía al respecto: “EMSA no cubre accidentes de movilidades. Tiene que correr los gastos el automóvil. Y si [el/la chofer] se escapa de tu propio bolsillo [debes gastar]”. En esa época la entrevistada era *eventual*. Estuvo un mes sin poder ejercer su labor. Y en vista de que la reglamentación de la empresa no contempla los accidentes de esa índole como si fuesen de trabajo, no sólo debió utilizar sus propios recursos económicos para pagar al médico, sino tampoco recibió ingresos por el tiempo que debió guardar descanso⁸.

En cuanto a los usos del tiempo de trabajo, mis informantes reflexionaban que existen ocasiones en las que los horarios de salida no se cumplen, puesto que algunas calles necesitan más aseo que otras. Este tiempo adicional no es remunerado, indican, lo que puede también considerarse como una forma de explotación por medio de la extensión no remunerada de la jornada laboral, práctica a la cual todas han estado sujetas en algún punto de su trayectoria de empleo.

¿De qué manera, entonces, comprender el factor de que las *barrenderas* no realicen reclamos conspicuos en relación al usufructo de su tiempo libre por parte de la empresa? Esta pregunta no sólo puede contestarse con Ascarrunz y otros (2014), quienes apuntan a la sociabilización de la “cultura del trabajo” antes citada. En este caso es posible seguir a Tilly (2000), quien afirma que las organizaciones, muchas veces, recurren a prácticas de “compensación” –incrementos salariales, bonificaciones, ascensos, entre otros– que buscan reducir las potenciales insatisfacciones de los empleados, al tiempo de elevar los índices de productividad.

Esto explicaría el hecho de que las trabajadoras tienen la posibilidad de cumplir *sobrehoras* u horas extra durante las madrugadas de los fines de semana, lo cual conduce al alza de sus ingresos salariales.

⁸Ahora bien, tal como reflexionaban varias de mis informantes, aún cuando no habían experimentado personalmente los accidentes, existen formas en las que los trabajadores de EMSA desarrollan acciones de solidaridad, aportando colectivamente una cuota para colaborar a la mejora de las/los colegas que requieran asistencia médica. Estas colectas son organizadas por el sindicato, principalmente. Por otra parte, esto no es del todo infrecuente, en este y otros espacios laborales del conurbado (Carla Ascarrunz, 25/11/14, comunicación personal). Aquí las asimetrías de fuerza inherentes al espacio laboral son atenuadas por las solidaridades, circunstanciales, entre empleados.

Yoly, trabajadora *asegurada*, quien lleva veinticuatro años en EMSA, cobra actualmente alrededor de Bs. 5.600 mensuales (unos 807 dólares), de acuerdo a su antigüedad en la empresa. En su perspectiva, así como en la de trabajadoras como ella, les “[...] están pagando bien”. En este punto debo mencionar que existe una desigualdad salarial entre las categorías de *aseguradas* y *eventuales*. Fernanda (28), por su parte, percibe como salario básico Bs. 1.500 (unos 216 dólares). A ello se le suman las *sobrehoras* y el fondo de colación, lo cual le brinda un ingreso mensual de Bs. 2.050 (unos 295 dólares). Si bien no le parecía ideal, decía brindarle satisfacción, pues en sus trabajos previos carecía de seguro médico.

Un análisis deslindado de la perspectiva de las informantes podría aducir a su satisfacción con los ingresos salariales el engarce exacto entre el interés de la empresa y la legitimidad que ésta obtiene –o, al menos, la que reciben sus representantes gerenciales– a través de los mecanismos de compensación citados. Lo que acontece en el orden de lo señalado por el personal de barrido es más complejo. Las informantes afirmaban que este empleo brindaba salarios relativamente elevados, al menos para el mercado laboral de Cochabamba. En ese sentido, Yoly se comparaba con una hermana suya, quien ejerce como personal de limpieza, desde hace doce años, en las oficinas de un banco, subrayando el hecho de que ésta percibía menos de la mitad de su ingreso. Pero eso no quería decir que ella y sus colegas no estuvieran conscientes de las relaciones de fuerza, siempre asimétricas, constituidas entre la empresa y el personal del DRS.

En relación con lo anterior, Amalia y Yoly, en una entrevista grupal donde también se hallaban Fernanda (28), Josefina (39) y Andrea, señalaban de modo crítico ciertas dimensiones acerca de su horario: el pago por hora de trabajo no está en concordancia con lo estipulado por ley (pues no reciben la bonificación de “horario nocturno”); si bien las *sobrehoras* aportan un necesario ingreso adicional, están condicionadas por su obligatoriedad (esto es, están forzadas a trabajar fines de semana y feriados). Las primeras agregaban lo siguiente:

A: En horario nocturno [debería ser] una hora menos. Pero a veces se van cumpliendo las ocho horas. Porque no podemos dejar. [Es] hasta terminar [el trabajo].

Y: Eso la empresa no nos reconoce.

A: Con las *sobrehoras* se conforman. Con eso nos callan.

Y: Pleitos hemos tenido [con la empresa]. Nos hemos callado porque si no nos van a decir que se trabaja sólo de lunes a viernes.

A: Ellos [EMSA] ya tienen gente que quiere trabajar como micro-empresa...así, poco a poco, a los antiguos quieren hacerlos desaparecer. Esa es su meta...para evitar esos tropiezos y como somos mucha gente que nuestra vida ha dado a la empresa, entonces seguimos trabajando sábado, domingo [...] antes era la ciudad un asco. Y ahora hay gente nueva que a lo limpio quiere entrar y nosotros no podemos permitir. Cuidamos el puesto, cuidamos nuestras *sobrehoras*.

En el diálogo, el discurso de ambas converge y puntualiza la grilla asimétrica que establece la empresa entre ésta y sus empleados. La posición de Amalia, por su lado, enuncia y condensa los modos en que el

“acaparamiento de oportunidades” (Tilly, 2000) se empieza a perfilar como una táctica para la preservación del puesto laboral. El esfuerzo, como se verá a continuación, se traduce en una cuasi ‘auto-explotación’. Las *barrenderas* eligen, pero al mismo tiempo están constreñidas de elegir, aferrarse a las *sobrehoras*. En primera instancia hacen esto con tal de percibir un ingreso mayor, pero simultáneamente para exhibir su valía como trabajadoras. De ese modo evitan que otros empleados o personal tercerizado ocupen su lugar.

A lo largo de este acápite, sin embargo, he procurado mostrar las marchas y contramarchas de este proceso. Pues aquí no sólo se trata de demostrar la lógica perversa del neoliberalismo *in situ*, sino de evidenciar la positividad que de las situaciones efectúan las informantes en cuestión.

En relación a esto, según el estudio de Ascarrunz y otros “[...] el 63.7% de los trabajadores tiene un salario que no supera los Bs. 2.500 [unos 360 dólares]” (Ascarrunz et al., 2014: 72). Los autores también indican que sólo el 3.4% de la población de la región metropolitana de la ciudad obtiene un ingreso que oscila entre los Bs. 4.001 (unos 576 dólares) y 6.000 (cerca de 864 dólares). De esa cifra, sólo un 0.9% corresponde a mujeres. Estos porcentajes, que parecieran clasificar a las informantes dentro de los sectores privilegiados del ámbito laboral de la ciudad, un supuesto a todas luces falso, colaboran a entender las inversiones de esfuerzo, la posibilidad de implementar sus condiciones materiales de vida, la inserción en un proyecto de movilidad social así como los silenciamientos que mis informantes efectúan en relación a situaciones como la expuesta en esta última sección.

La articulación entre las relaciones (desiguales) de género en el hogar y las trayectorias laborales

“La verdad yo me he alegrado cuando se ha muerto. Claro que he sufrido, pero me he alegrado”, explicaba Flavia (66) en relación al fallecimiento de su marido, el cual ocurrió cerca de cuatro décadas atrás. Mencionaba haberse sentido así en la medida que el hombre solía golpearla a ella y a sus hijos. La violencia física en los ámbitos domésticos constituye uno de los factores más evidentes de la asimetría entre hombres y mujeres, según Bourdieu (2000). El autor, sin embargo, se ocupa más del análisis de la reproducción de las relaciones heterónomas de género por medio del ejercicio de la “violencia simbólica”.

La historia personal de la última entrevistada no es un caso único entre mis informantes. Otras también admitían haber experimentado, ya fuera de parte de sus cónyuges como de otros parientes varones cercanos, momentos en los que recibieron abuso físico. Amalia (47), por otro lado, casi pierde la vida luego de que su ex-esposo intentara ahorcarla con su propio cabello. Por fortuna, el hijo mayor, quien se hallaba presente en el domicilio, alcanzó a avisar a unos transeúntes varones, quienes intervinieron. Luego de ese episodio, el marido le dijo: “Aquí ya no nos estamos entendiendo”. Éste se mudó poco después a Argentina, desde donde habían acordado que enviaría remesas mensuales con tal de cubrir los gastos familiares. Eso jamás se concretó, afirmaba.

Tan sólo dos de mis entrevistadas más cercanas se encontraban casadas al momento de realizar el trabajo de campo: Fernanda (28) y Clara. Las demás se habían divorciado, habían enviudado (sólo en el caso de Flavia), o sus ex-cónyuges hubieron dejado el espacio doméstico. Aquí resulta útil la teoría de la “división sexual del trabajo” (Bourdieu, 2000; Batthyány, 2010), la cual explicita que, en diversas sociedades, existe un proceso de organización y repartición asimétrico entre hombres y mujeres del

trabajo. O, en palabras de Bourdieu (2000: 22), que se realiza una “[...] distribución muy estricta de las actividades asignadas a cada uno de los sexos, de su espacio, su momento, sus instrumentos”. Sucintamente, la teoría indica que esa repartición implicaría que el trabajo realizado por los varones estaría vinculado a la esfera pública al obtener un empleo, lo que a su turno, en la formación social boliviana ha estado históricamente situada por la noción de patria potestad (Rivera Cusicanqui, 2010b).

Los hombres serían, socialmente, considerados como los proveedores oficiales del ámbito doméstico. Las mujeres, por su parte, estarían obligadas socioculturalmente a cumplir con el trabajo doméstico (no remunerado) inserto en la vida privada. Lo último implicaría un marco desigual para las relaciones de género, en tanto que el trabajo de las mujeres no sería reconocido como tal –sino como obligaciones o responsabilidades naturalizadas–. A la par se generaría una intensa dependencia económica de la mujer hacia el cónyuge varón.

Complementando a lo anterior, Batthyány (2010) se ocupa de actualizar el modelo teórico a un contexto, como el uruguayo, donde las mujeres están insertas en trabajos (empleos) fuera del ámbito doméstico. La autora encuentra que allí la “división sexual” se actualiza, pues prioritariamente son las mujeres quienes, luego de la jornada laboral, se encargan del cuidado y mantenimiento del hogar.

Algo similar han encontrado Ascarrunz y otros (2014). En su estudio corroboran que si bien las mujeres del ámbito de Cochabamba están cada vez más insertas en espacios laborales –inclusive ocupando puestos que antes eran concebidos, socialmente, como pertenecientes al universo masculino (transportistas, albañiles, por ejemplo)– no existen datos constatables de que las tareas del hogar estén siendo más equitativamente repartidas entre los cónyuges (Ascarrunz et al., 2014: 82). En síntesis, Batthyány (2010), Ascarrunz y otros (2014), así como Rivera Cusicanqui (2010b), apuntan a que existe una doble explotación de los cuerpos femeninos al desarrollar una doble jornada, fuera y dentro del hogar.

Retornando a las informantes, existen algunos puntos de conexión con la teoría citada. En el caso de Flavia, pese a haber tenido experiencias laborales previas al matrimonio, una vez que se casó, decía que su marido traía el dinero al hogar, trabajando en una oficina de cobro de impuestos en la alcaldía. Indicaba que ella se encargaba del ámbito doméstico y de la crianza de los hijos, lo cual cumple con la hipótesis de la división taxativa de las labores.

Si bien no puede aducirse a esa división de las labores una correlación con la violencia intrafamiliar, la dependencia de parte de ella hacia su esposo sí constituía uno de los aspectos de su vida conyugal, motivo por el cual nunca decidió efectivamente divorciarse. Explicaba: “Ya estuve a punto de irme, de divorciarme y perderme con el pequeñito, pero también me daba pena de mis hijos. Seguía aguantándome. Con mi esposo, sobre el cariño no había mucho. Pero sobre el alimento, [había] todo. No hacía faltar nada, pues. Todo había”.

Comencé este acápite citando el caso de Flavia, quien decía haber “sufrido” a raíz del fallecimiento de su marido. En el contexto de la entrevista, el sufrimiento signaba menos el duelo por el cónyuge, que la ardua reinserción a la trayectoria laboral, pues a partir de ese momento, debió ser el sostén económico de ella y sus seis hijos. Llegada a ese punto tuvo que elegir, me decía, entre ‘heredar’ el puesto laboral que poseía su marido en la alcaldía, uno cuyo salario era elevado en relación al de *barrendera* o

insertarse al grupo de limpieza municipal. Incluso tuvo conversaciones con uno de los supervisores de su esposo, quien la persuadió de acceder a ese trabajo de oficina, en horario diurno. Le decía que le convenía obtener ese empleo, con mayor cualificación e ingreso mensual. Después de reflexionar, rechazó el puesto y le pidió que él le agenciara uno como *barrendera* en otra oficina de la alcaldía de Cochabamba. “No, no puedo abandonar a mis hijitos [durante el día]”, pensó.

En este caso, la asimetría de género, constituida a través de la división sexual del trabajo, hizo que Flavia asumiera la relación de dependencia económica con su esposo y tolerara la violencia física. Al mismo tiempo hacía que su trabajo en el ámbito hogareño, como el de varias mujeres, fuera concebido menos como trabajo desarrollado que como sus obligaciones. No obstante, el que su esposo soliese ser empleado de la alcaldía colaboró a que ella movilizara ese recurso, con tal de obtener el cargo que actualmente ocupa en EMSA.

Rivera Cusicanqui (2010) realiza un análisis histórico de las relaciones de género en el espacio andino, desde el período colonial hasta el contemporáneo. Indica que los imaginarios patriarcales se actualizaron en el período del siglo XIX, y encuentran correlatos actuales en los modos en que se reproducen desigualdades entre varones y mujeres⁹. Una de las formas en que esas persistencias de la desigualdad se harían evidentes, indica la autora, es el que recién en 1995 se promulgó una ley que protegía a las mujeres que sufrían del delito de violencia doméstica. A mediados de los setenta, cuando el marido de Flavia seguía con vida, ella no hubiera podido ampararse de ese delito en la justicia a menos que hubiera llevado, por lo menos, treinta días “[...] de hospitalización o inhabilitación [en tanto] víctima” (Rivera Cusicanqui, 2010b: 204).

Violencia por medio del uso de la fuerza, dependencia y “división sexual del trabajo” aparecen imbricadas en el caso anterior, así como en el de otras informantes como Amalia y Josefina, quienes admitían haber sufrido violencia doméstica; la primera por parte de su ex-marido, del cual acabó divorciándose y la segunda de parte de su cuñado, cuando vivía en casa de éste y su hermana. En todos los casos, exceptuando los de Fernanda y Clara, los cónyuges no estaban presentes hoy en día en el hogar.

“Mi marido se ha fugado”, señaló Sandra una madrugada en la plaza, lo cual hizo que ella, a partir de entonces, se encargara totalmente de percibir los ingresos económicos en su ahora hogar monoparental. Esto se materializa en una regularidad de las relaciones conyugales de mis informantes, quienes a partir de la ruptura del vínculo conyugal, comenzaron a idear los modos en que pudiesen obtener, paralelamente, el empleo con el ingreso estable más alto posible al tiempo de cuidar de los hijos. En ese sentido, EMSA representó para ellas una fuente laboral clave.

No obstante, los datos previos también comprueban los modos en que las desigualdades de género en el hogar persisten más allá de la ruptura del contrato conyugal, al tiempo que organiza, o colabora a organizar, una trayectoria laboral sobrecargada de todas las exigencias pertinentes a un empleo así como de todas las responsabilidades del hogar. Pero esto no implica que las *barrenderas* se perciban a sí

⁹ Algunos de las desigualdades contemporáneas incluirían, de acuerdo a la autora, los “[...] bajos niveles salariales del empleo doméstico, la duplicación de cargas laborales en mujeres jefas de hogares y la emigración selectiva afectan a las comunidades indígenas de diversas regiones del país, tanto como a sus avanzadas migratorias en las ciudades, sin que hasta el momento estas poblaciones hallen espacio para sus demandas en las organizaciones étnicas” (Rivera Cusicanqui, 2010b: 219).

mismas como meras víctimas de las iniquidades de género que han atravesado. El estar empleadas en EMSA a varias les confiere un sentido de dignidad y orgullo, por el hecho de haber erigido y solventado por sí mismas sus hogares.

Por otro lado, existen datos que implican los modos en que las representaciones culturales también contribuyen a reforzar la asimetría de género, en el hogar de origen. Me refiero específicamente al acceso o, mejor, a las restricciones selectivas al estudio formal a nivel universitario que se desarrollan en los hogares de procedencia de las *barrenderas*. Entrevisté a Clara en una de las esquinas de la plaza. Con cierto tono de pesar explicaba que, a diferencia de sus hermanos varones, no asistió a la universidad pública. Para ello fue fundamental la decisión asimétrica que determinaron sus padres durante su juventud:

[Mis padres me dijeron]: ‘No hay plata. No hay plata. Tú eres mujer. Y una mujer tiene que prepararse para el matrimonio. O sea, tiene que saber cocinar, planchar, y asear la casa’. Esa era su tradición de ellos [...] No, yo no quería dejar mis estudios. Yo quería estudiar y estudiar. A pesar de que he ido a pedir [ayuda económica] a mis tíos. No querían. Y lo dejé...de ese modo me entré a trabajar [...] Dos [de mis hermanos varones] han salido [de la universidad]. Han estudiado ingeniería...agronomía, para ser agrónomos.

Nuevamente, las relaciones desiguales de género, pese a no incluir el eje de la violencia doméstica en este caso, incorporadas en discursos normativos de los roles femeninos, al interior de la familia, reprodujeron una asimetría en cuanto a cómo se iban a distribuir los recursos limitados entre los hijos al momento de invertir en su educación. La variable de género conformó un eje decisivo para la toma de la decisión de los padres, la cual, basada en un esquema de priorización, subordinaba las aspiraciones académicas de Clara ante las de sus hermanos. Como diría Bourdieu (2000) en relación a la familia y la reproducción de las desigualdades entre hombres y mujeres:

La Familia [*sic*] es la que asume sin duda el papel principal en la reproducción de la dominación y la visión masculinas; en la Familia [*sic*] se impone la experiencia precoz de la división sexual del trabajo y de la representación legítima de esa división, asegurada por el derecho e inscrita en el lenguaje (Bourdieu, 2000: 107).

Por otra parte, el discurso de roles ‘naturales’ femeninos –aquellos que vinculan a las mujeres necesariamente con el mantenimiento del ámbito privado/doméstico, según los autores citados arriba– informó el tono de la discusión que hubo de sostener con sus padres. Y, en lo eventual, logró condicionar la trayectoria laboral de Clara, desviando la posibilidad de la consecución de una carrera profesional, haciendo que ella se dedicara al cuidado de los hijos y de la casa. Condición que, en términos de lo real, no se concretó enteramente, en tanto tuvo que buscar otros trabajos fuera del hogar, hasta que ingresó a EMSA. La “división sexual del trabajo”, en el caso de Clara, no implicó necesariamente la violencia física como su correlato cotidiano. No obstante, limitó el horizonte de sus posibilidades en cuanto a la adquisición de competencias culturales académicas se refiere.

Antes de concluir el acápite, debo citar a Bourdieu (2000), quien encuentra “tres principios prácticos” que articulan las mismas mujeres así como los entornos que habitan en relación a la reproducción de las asimetrías de género en el mundo laboral. Los describe así:

El primero de esos principios es que las funciones adecuadas para las mujeres son una prolongación de las funciones domésticas: enseñanza, cuidado, servicio; el segundo pretende que una mujer no puede tener autoridad sobre unos hombres, y tiene, por tanto todas las posibilidades, en igualdad, como es natural, de las restantes circunstancias, de verse postergada por un hombre en una posición de autoridad y de verse arrinconada a unas funciones subordinadas de asistencia; el tercero confiere al hombre el monopolio de la manipulación de los objetos técnicos y de las máquinas (Bourdieu, 2000: 117).

Considero que los tres principios son verificables en el trabajo que realizan las *barrenderas*. La labor de barrido, como tal, implicaría una actividad de limpieza hogareña naturalizada de/hacia las mujeres. En ese sentido, Yoly me explicaba en una segunda entrevista que, en el pasado, la empresa permitía al personal femenino desarrollar la labor de *carretilleras*. No obstante, decía, debido a que a algunas ese trabajo les resultaba pesado y, por tanto, inseguro, hoy en día “prohibido está”. Esa es una ilustración ostensible de cómo se extienden las labores domésticas a la esfera laboral.

Respecto al segundo eje, que las mujeres no pueden ejercer autoridades sobre los hombres, debo añadir que esto debe ser relativizado. En cuanto a las relaciones jerárquicas en EMSA, dentro del DRS, existen supervisoras mujeres que tienen bajo su manto de vigilancia a empleados varones que se desempeñan como *carretilleros*. Ahora bien, si miramos desde una perspectiva más amplia a la estructura organizacional de la empresa, muy probablemente hallaremos que existen modos categoriales (en cuanto a variables de género) de la división de las labores, lo cual favorecería el posicionamiento de trabajadores varones en la cúpula organizacional. Lo cual me consta, parcialmente, dado que el par de veces que accedí a las oficinas, observé que son los trabajadores varones quienes ocupan las posiciones más altas de la gerencia así como otros cargos jerárquicos. Ahora bien, de qué modo se dirimen estas desigualdades en toda la empresa y cuál es su articulación con las asimetrías de género deberá estudiarse en próximas investigaciones.

En cuanto al tercer y último principio, las *barrenderas* de EMSA no recurren al manejo de la tecnología en función a las labores ejercidas en el DRS. La conducción de camiones es el caso más diáfano en este sentido, de la cual sólo se encargan los varones. Es posible también avizorar que el monopolio de la tecnología se ejerce por medio del “par categorial” hombre/mujer.

Resulta importante mostrar cómo las matrices de las desigualdades en el espacio doméstico condicionan, si bien no determinan con absoluta fijeza, los itinerarios que desarrollan muchas de las entrevistadas. Ahora bien, de qué modo se ejercen las desigualdades y las tensiones que ellas acarrearán, específicamente, en el ámbito laboral, es uno de los centros de análisis de la sección final.

Disputando los ítems: desigualdades y tensiones entre *contratadas* y *aseguradas*

En un estudio enmarcado en la tradición estructuralista de análisis, Tilly (2000) se ocupa de establecer los modos en que las desigualdades¹⁰ se reproducen en la sociedad. Indica que éstas son muchas veces fluctuantes y relativas, de acuerdo al contexto en que participan los actores. Pese a ello, existen otras que son “persistentes”, en la medida que se reproducen como constantes históricas, así como llegan a ser

¹⁰ El autor concibe la desigualdad como la “[...] distribución desapareja de atributos entre un conjunto de unidades sociales tales como los individuos, las categorías, los grupos o las regiones” (Tilly, 2000: 38).

constatables en diversos ámbitos y formaciones sociales. Una de ellas sería la que se constituye entre los hombres y las mujeres. Ahora bien, éstas se cimentan sobre la base de “pares categoriales”, como el de “varones/mujeres”, “ciudadano/extranjero”, entre otros. Por descontado, la desigualdad de género que hemos rastreado entre las barrenderas y los varones en sus ámbitos hogareños estarían enmarcadas en este proceso de estructuración de las desigualdades.

Por otra parte, al autor le preocupa menos explicar el origen de las desigualdades que argumentar que éstas se fundan en la construcción y reproducción de las categorías pareadas. De ese modo, busca superar las tesis que pretenden hallar causalidades de las asimetrías en “[...] las diferencias individuales en atributos, inclinaciones o desempeños” (Tilly, 2000: 21).

Decía previamente que el enfoque del autor es estructuralista. Esto se evidencia en cuanto al autor no le interesan los modos en que los actores puedan construir sentidos o interpretaciones sobre las desigualdades. Para él, éstas preceden a la creencia (Tilly, 2000: 114). Y, en ese sentido, los discursos o representaciones acerca de las condiciones de vida, trayectorias o cualesquiera procesos en los que estén involucrados los agentes (en situación disimétrica), él las descartará, en tanto que materiales cuya presencia no contribuirían a discernir la reproducción de las disimetrías.

El problema de ese elemento de su enfoque, considero, es que priva de agencia a la dimensión de la producción de significados –o lo cultural– que, precisamente, podría contribuir a la reproducción de las desigualdades. Pues las experiencias y los significados que de ellos se hacen los actores no sólo son un epifenómeno de cierta base o elemento ‘objetivo’. Tal es el caso del discurso de los padres de Clara que buscaba persuadirla –y, en efecto, lo hizo– al indicarle que, como mujer, su rol y deber era dedicarse plenamente al trabajo en el hogar.

Con esta crítica sucinta no persigo el camino inverso; esto es, indicar que las condiciones ‘objetivas’ son el efecto de las creencias, lo cual acabaría por redoblar un sociocentrismo que hace recaer en la subjetividad de los actores –en particular, la de los sectores populares– las condiciones desiguales de su acceso a recursos económicos y simbólicos (Semán, 2006). Apelo sino a enfatizar los procesos interdependientes entre lo material y lo cultural.

Pese a lo anterior, no son pocos los conceptos esclarecedores de procesos de reproducción de la desigualdad a los que contribuye el autor. Asimismo, al situar la noción de “pares categoriales”, hace que la dimensión relacional se materialice, quitándole toda posibilidad de abstracción, situando así cómo esta se ejerce entre grupos sociales concretos. Otro aporte notorio corresponde a la noción de que las desigualdades devienen, muchas veces, persistentes cuando los “pares categoriales” están institucionalizados y, también, en aquellos contextos, principalmente organizacionales, donde las jerarquías se constituyen y reproducen por medio de un correlato o un encastre con los pares categoriales (Tilly, 2000: 22 y 111).

Lo anterior se vio en párrafos previos. Particularmente, cuando cité mi ingreso en las oficinas de EMSA, donde constaté que la mayoría de los trabajadores de la cúpula organizacional estaba compuesta por varones, al mismo tiempo que, entre los trabajadores, la ocupación que realizan las mujeres está organizada por una tipificación sexual, como diría el autor (Tilly, 2000: 88). Esto en tanto que las

mujeres están prohibidas, según la orden de la empresa, como me comentaba Yoly, de manejar los carros.

Otro aporte, fundamental para este estudio, es el de la noción de “acaparamiento de oportunidades”, mecanismo que emplean aquellos grupos no provenientes de las élites, creando redes, étnicamente organizadas, con tal de acceder a recursos restringidos. Dirá el autor que este mecanismo es, en parte, la contracara del mecanismo de la explotación, aunque la complementa (Tilly, 2000: 98-103).

En lo que sigue, presentaré cómo se conjugan tanto el mecanismo anterior y la exhibición del “capital simbólico” entre las *barrenderas* (Bourdieu, 1990 y 1991), con tal de poder acceder a EMSA así como permanecer allí. Esto demuestra el modo en que el acaparamiento entra en acción. En ese sentido, el par categorial desigual, dentro de los límites de la empresa, estaría constituido por las categorías *asegurada/eventual*, en la perspectiva de las ‘nativas’. Éstas poseen a su vez su correlato en el esquema organizacional de la empresa de acuerdo a los contratos firmados, en función a las categorías correspondientes de ítem/peón.

Josefina, al igual que todas las otras *barrenderas* entrevistadas, entró a la empresa por medio de un contacto que ella movilizó. En el comedor de su casa, donde conversamos, recordaba que, años atrás, luego de haber estado buscando algunas fuentes laborales más estables, atendió a la iglesia evangélica a la cual solía acudir, para rezar y pedir asistencia “al Señor”. Del sermón brindado, Josefina retuvo una frase de la cual se apropió y repitió reiteradamente: “‘Pídeme y Yo te daré’”. Así entonces, en su hogar, rezó a Dios para que le ayudara a encontrar un empleo cuyo salario fuera mayor al de Bs. 1.000 (unos 144 dólares). Poco después recordó que el hijo de una señora, para la cual había ejercido varios años como empleada doméstica, había ingresado a la sección gerencial de EMSA. Luego de ponerse en contacto con la señora en cuestión, así como de varios contratiempos burocráticos, el hijo de la última, a quien llamaré Francisco, logró conseguirle un puesto como *barrendera*.

Algo similar atravesó Fernanda (28), trabajadora *eventual*, quien le pidió asistencia a su madre, la cual también es *barrendera* en EMSA, aunque ejerce en otra de las vías. Amalia (47), por su lado, solía lavar ropa a mano¹¹. Allí conoció a una señora cuyo esposo también se desempeñaba en la empresa en cuestión. Por esa época mi informante se tropezó al lavar la ropa, lastimándose la espalda. Esto suscitó la empatía del hombre, quien le mencionó que ella atravesaba muchas penurias, ofreciéndole luego un puesto de trabajo como *barrendera* en la alcaldía.

Los modos de ingresar al empleo en EMSA, como lo constatan estos casos, están vinculados a las redes y conexiones que han logrado articular mis informantes. De esto se sigue que los sentidos comunes del mérito no se aplican a las lógicas creadas para el acceso a un empleo dentro del contexto cochabambino. Considero que este proceso se relaciona con otros más amplios de la formación social boliviana, así como del mundo del trabajo en Cochabamba. Sucintamente, que existen redes no meritocráticas, ya sean clientelares, de corrupción o dones, las cuales conforman el acceso a los empleos, tanto en el sector público como en el privado.

¹¹ Una práctica común en la ciudad de Cochabamba consiste en la de contratar (verbalmente) el trabajo de mujeres para que desarrollen tareas específicas, por jornada, en los hogares de los sectores medios. Entre ellas se hallan la del lavado de ropa a mano por prenda y la limpieza de la vivienda. De ese modo, se evita el pago de un salario.

En este caso, no poseo datos que corroboren prácticas de clientelismo político o corrupción. En el caso de las mujeres con quienes efectué el trabajo de campo, parecen recibir dones o favores de parte de los contactos que ellas han movilizado. Esto de ninguna manera quiere decir que el trabajo que desarrollaron después de entrar a EMSA quedara libre de tensiones, en particular con otras *barrenderas*.

El caso de Josefina explicita esto, en la medida que fue excepcional. Pues si bien mis informantes reconocían como un patrón el ingreso no meritocrático, decían que lo natural era ingresar con un contrato *eventual*, el cual posee una duración de un año u once meses. La experiencia de Josefina siguió un curso distinto. Pues Francisco había logrado conseguirle un *ítem* apenas entró. Esto ocasionó tensiones con varias de las trabajadoras *antiguas*. En uno de los diálogos que ella recordaba, cuando le pregunté si alguna vez se había sentido discriminada en el ámbito laboral, emergían también categorías sociales racializadas:

J: [U]na señora me ha tratado mal. Me ha tratado hasta de chola. Yo era de pollera. Me trató [mal]. ‘¡Esta chola, del gerente [es] su chola!’ [...] así la señora me gritó en la plazuela, donde firmamos.

G: ¿Era una persona que trabajaba [como *barrendera*] en la empresa?

J: Sí. Esta señora me gritó: ‘¡Ah, esta chola, pues! ¡Su *ítem* de mi hija ella ha agarrado! ¡A ella le ha dado [el gerente]! ¡Su macho es pues [el gerente]!’ Así [se dirigió a mí] en tres oportunidades. En ahí me puse furiosa [*sic*]. ‘Señora’, le he dicho, ‘yo tengo nombre. Mis padres me pusieron nombre. Y mi nombre es Josefina. No me va a llamar chola’, le dije. ‘Seré chola. ¿[Pero] te gustaría que te dijera: ‘¡Aquella chota¹² vieja’!?’ ¿Te gustaría? ¿Sabes qué? No me trates de esa manera. Seré chola para mi persona, no para ti’, le dije. ‘Así que nos respetaremos’. Delante del encargado, así le he dicho. ‘Bastante que te he escuchado. Vos me tratas así, porque soy humilde. Porque mis padres me han educado así [...] no me va a tratar así’. Desde ese día nunca me trató mal. Después: ‘¿Cómo está, Josefina?’. Aunque sea hipócrita.

G: Se ha hecho respetar.

J: Sí, me paré, ¿no? ¿Por qué será así, no? Tal vez porque no he trabajado con *contrato*, así. Su hija estaba trabajando pero se faltaba. La han retirado un tiempo. Ahora está trabajando.

La invectiva dirigida hacia mi entrevistada hablaba, en parte, sobre las dinámicas de racialización que, históricamente, se han estructurado en la formación social boliviana. La categoría de hetero-identificación étnica “cholo(s)” denota a las personas indígenas o campesinas de Bolivia que han arribado, históricamente, a los ámbitos urbanos del país en búsqueda de trabajo (Nash, 2008; Lazar, 2012). Pese a que es una de las categorías sociales más complejas y polisémicas de la formación social boliviana –pues puede operar, asimismo, como categoría de auto-adscripción social–, por lo habitual, en Cochabamba, es utilizada por los sectores medios y medios-altos (aunque no sólo ellos) con tal de

¹² Chota, a su turno, denota a las mujeres indígenas que dejan de vestirse con las indumentarias tradicionales, con tal de disimular su procedencia étnica y/o rural. El término, también, es utilizado muchas veces de forma discriminatoria así como posee una carga sexista.

estigmatizar y homogeneizar las acciones y prácticas socioculturales de las personas de sectores populares de la ciudad.

En el momento del diálogo narrado, Josefina llevaba mucho menos tiempo del que ahora lleva en la ciudad. Se había mudado del área rural a Cochabamba. Su idioma nativo era el quechua y es posible asumir que, en razón de que llevaba menos tiempo en el área urbana, el castellano lo manejaba con menor fluidez. Lo último, mencionaba, continúa siendo una vicisitud para ella. Y en ocasiones, decía, se convierte en un desencadenante de situaciones de discriminación y marcado etnocentrismo hacia ella, en particular, en las oficinas de la burocracia estatal. También, según comentó, solía vestir “pollera”, una pieza de indumentaria que, junto con el sombrero borsalino, las mujeres indígenas comenzaron a emplear como táctica de homogeneización con las mujeres criollas, desde el período colonial. Esa apropiación, sin embargo, devino luego en una persistencia, al punto que esos artículos de vestir, hoy, signan a las mujeres “cholas” en el país (Rivera Cusicanqui, 2010). Es por esto que, en un sentido ‘literal’, Josefina podía ser hetero-identificada bajo ese rótulo social.

Al mismo tiempo, en Bolivia, calificar a otra mujer de “chola” de un varón determinado implica rotularla, de modo sexista, como una que le concede favores o servicios sexuales al primero, en una relación asimétrica. Aquí los dos significados operaban paralelamente. Sin embargo, en ese caso puntual se dirimían otras tensiones. La ira o molestia de la colega no constituía sólo una práctica de racismo. Aludía al modo en que el acceso al empleo en EMSA se gestiona por las redes de conexión y de las expectativas que se constituyen entre las *barrenderas*.

La colega de Josefina aguardaba que su hija, quien ejercía como *eventual* en ese período, obtuviera el *ítem*, de acuerdo al tiempo que ésta había invertido ya en EMSA. En esa interacción operaron desigualdades entrecruzadas. En primer lugar, simbólicas, en tanto el discurso racializado de alteridad que se le dirigió a Josefina marcaba jerarquías de estima social (Alonso, 1994; Harrison, 1995), más allá de la contraposición y resistencia a la estigmatización que estableció mi informante. En segunda instancia, de posibilidad de acceso y ascenso en EMSA, ya que su caso involucraba una ruptura de la simetría entre las trabajadoras en cuanto a la precariedad de sus condiciones laborales. Ella recibió los beneficios que la mayoría, luego de varios años de labor como *eventuales*, pueden –aunque no necesariamente– adquirir.

Tilly (2000) explica el mecanismo del “acaparamiento de oportunidades”, indicando que éste se materializa cuando grupos acotados, que no pertenecen a las élites, crean redes, activadas por la “migración en cadena”, con tal de abarcar empleos dentro de una organización u empresa. Los empleadores se servirían de las recomendaciones de sus trabajadores que están insertos en la red para contratar nuevo personal. También, los trabajadores recomendarían y alimentarían la red de empleo, haciendo que otros actores con los cuales compartirían la etnicidad, sean exclusivamente los que ocupen los puestos libres. De ese modo, el mecanismo implicaría un “[...] nicho étnicamente segregado” (Tilly, 2000: 93).

El modelo está pensado para los países con altos índices de migración transnacional hacia ellos, como los Estados Unidos (del cual el autor extrae sus ejemplos). Pese a que no hay un nicho étnico en este caso, el modelo que se delibera en la contratación en EMSA se ajusta a los preceptos básicos del acaparamiento. Por un lado, la creación de una red que fabrica límites para restringir el acceso de

personal externo. Y, segundo, el desarrollo de “relaciones desigualitarias” entre los actores beneficiados por la red de aquellos que pertenecen a la cúpula organizacional o a la sección administrativa de EMSA. También es posible encontrar desigualdades entre los beneficiarios de la red (como se verá más abajo):

Como en el caso de la explotación, un límite separa los beneficiarios de los otros, en tanto que relaciones desigualitarias a través de él los conectan. En el acaparamiento de oportunidades, sin embargo, los beneficiarios no se valen de los esfuerzos de personas ajenas sino que, al contrario, las excluyen del acceso a los recursos pertinentes (Tilly, 2000: 103).

En este caso, son los vínculos previos entre las agentes y otros sujetos, con quienes se posee un vínculo extra-laboral, los que consolidan la posibilidad de ingresar con un puesto laboral. En especial, las relaciones con familiares, amistades, vecinos, entre otras. Por otro lado, las tensiones se constituyen entre las mismas *barrenderas*, debido a que no existen parámetros establecidos que confirmen la estabilidad laboral. Así se genera un clima de rivalidades entre ellas, con tal de permanecer en la empresa. Para esto es crucial exhibir, ante los demás, pero principalmente ante las/os supervisoras/es, las destrezas en la ejecución de la labor, así como el esfuerzo para sortear las condiciones de precariedad. Esto puede comprenderse bajo la noción de “capital simbólico” (Bourdieu, 1990 y 1991), el cual define el “honor” del agente frente a la alteridad.

La persona que le brindó el contacto a Amalia (47) le hubo de advertir que las *aseguradas*, una vez que entrara, habrían de hacerle sentir que ella no era bienvenida. Le recalcarían que la “empresa” era “de ellas”, al mismo tiempo de buscar hacerla “desertar”. No obstante, le indicaron, si ella demostraba su valía, era probable que mantuviera su puesto de trabajo. Esas palabras se cumplieron. Poco después de ingresar, la rotaron sin mayores explicaciones, a horario diurno, lo cual complicó el cuidado de sus hijos. Su nueva responsabilidad era mantener la limpieza de las oficinas. Contaba esto en la entrevista:

[Los trabajadores en los sanitarios] se bañaban y dejaban un asco. A propósito, para hacerme desertar, hacían encima de la taza [el excusado] sus necesidades. Pero ni aún así he desertado. He seguido. Después le he pedido [al gerente que me vuelva a colocar en el barrido nocturno]. Grave le he rogado [...] Cuando he empezado a limpiar las computadoras--tan negro que quedaba, tanto que trabajan--le he hecho comprar un líquido especial para desengrasar--blanquito les dejaba. Después he empezado a limpiar los vidrios. Así, un día los vidrios, otro las computadoras. Después de asear todo, en las tardes, ¿qué iba a hacer? Así pedía papel periódico, para limpiar los vidrios [...] Me iba con mi balde. Las ventanas brillaban. Las cortinas de la oficina lo descolgaba, lo lavaba y lo colgaba al solcito [*sic*]. ‘Pucha, la Amalia’ [, decían con tono de asombro]. No querían que me venga [*sic*]. Su cafecito, tecito, matecito [les preparaba].

Durante este período de trabajo diurno, a Amalia se le venció el contrato. En lugar de buscar otro empleo, decidió involucrarse en la actividad más antieconómica de todas: el trabajo gratuito. Luego de un mes el gerente de ese entonces se enteró de aquella irregularidad. Le pidió una explicación. Ella dijo: “Quería ayudar...así tal vez me pueden recontratar”. Esto devino en que se le actualizara el pago correspondiente. El cálculo de Amalia, asimismo, resultó efectivo. A fin de ese año el gerente la llamó a su oficina. Dijo que por su “esfuerzo” debía estar “orgullosa”. También acotó: “Por tu trabajo te has conseguido tu ítem [...] tu sueldo ya no es setecientitos. Tu sueldo básico es 1.900. Amalia, tu sueldo ha subido”.

Bourdieu explica que el “capital simbólico”, reconocido socialmente como “[...] prestigio, reputación, renombre [...]”, al igual que los otros capitales conceptualizados por él (el cultural y el social), requieren de un esfuerzo y una inversión por parte de los agentes (Bourdieu, 1990 y 1991). Además, añade, este capital en principio no persigue un interés económico “[...] aunque sea capaz de determinar acciones directamente materiales [...]” (Bourdieu, 1991: 202). Sólo de esa manera es posible comprender la inversión que Amalia hizo en cuanto al esfuerzo de su trabajo.

La transformación del “capital simbólico” en uno económico es una de las expectativas que movilizan las acciones de las agentes. En la práctica, el ejercicio laboral se convierte en una inversión en el sentido literal. Las *barrenderas* desarrollan la expectativa de que sus sacrificios e, incluso, el trabajo no pagado, devengan en un rédito, cuya máxima expresión es la obtención del *ítem*. Este deseo de implementar las condiciones de vida, así como de insertar al grupo familiar en una movilidad social, explica las prácticas no racionales que ellas, como muchos de los trabajadores de los sectores populares, desarrollan en el contexto local.

Decía más arriba que el capital debe exhibirse (Bourdieu, 1990 y 1991; Garriga Zucal, 2007). Fernanda (28), quien posee un salario de *eventual*, probaba su esmero con simultáneas celeridad y eficacia en la tarea de barrer, según decía, lo cual era corroborado, durante otras entrevistas y observaciones, por la percepción que otras de sus colegas tenían de ella. En cierta ocasión, sin embargo, otras colegas *eventuales* hubieron de comentarle al encargado que ella desarrollaba el barrido de modo incorrecto, debido a su rapidez. Sin pruebas, el hombre dio por verdadera la afirmación, afrontándola. Ella se defendió:

[...] Justo habían pasado [otras *eventuales*] y habían dicho que nosotros habíamos corrido y no habíamos barrido bien. A don Mario se habían quejado. Y le he dicho: ‘Don Mario, andá, revisá, no me hago problema. No tengo miedo, nada’. ‘Estás haciendo mal’, me ha dicho. ‘Andá a revisar’, le he dicho [...] ‘Si me dices que vaya a repetir voy a repetir’, le he dicho. Ha ido a revisar y tampoco no me ha dicho [*sic*].

La última cita de Fernanda presenta las formas en que las *barrenderas*, en general, y las *eventuales* defienden o validan la calidad de su trabajo frente a los supervisores. La confianza desplegada por mi informante no era simple retórica. Estaba basada en una apreciación ‘objetiva’: la calidad de su desempeño, la cual fue escrutada sin reparos posteriores por el supervisor.

Es justo en el caso de Fernanda (28) donde se perfila con mayor énfasis la tensión entre *aseguradas* y *eventuales*, así como las generadas entre las últimas. De los varios relatos, apreciaciones y comentarios que ella efectuó, tanto en la entrevista como en mis ingresos al campo, era posible evidenciar cómo las *aseguradas* mantenían una relación tensa con las nuevas. Por descontado, esto no quería decir que las categorías pareadas organizaran un antagonismo acérrimo. Por el contrario, también era posible hallar relaciones casuales de amistad a través de esas fronteras sociales. Sin ir más lejos, mi informante mantenía amistades cercanas con Yoly, Amalia y Josefina, todas trabajadoras con *ítem*.

No obstante, la tensión podía darse con otras *aseguradas*, a través de la murmuración que de cada una se hacía. Una sensación de vigilancia moral se expandía entre las trabajadoras, en cuanto a las relaciones que, supuestamente, las *eventuales* establecían con otros trabajadores hombres (principalmente,

carretilleros). Es importante destacar que, a través de esas evaluaciones de las transacciones sexuales de las otras, se esparcían rumores que podían afectar la estabilidad del contrato. Fernanda (28) me daba la razón en relación a esta hipótesis, en cierto momento. Y, en otro, tuvimos un diálogo que, comenzando con el tema del tiempo que debía transcurrir hasta el momento en que obtuviese su *ítem* (del que me especificó que tardaría unos seis o siete años en recibirlo), derivó en el siguiente relato que sustenta lo anterior:

G: ¿Cuánto dura su contrato?

F: Un año. Depende...si aguantas. Si te comportas mal, te echas a perder, ya no [te] renuevan. Por eso lo han hecho parar a mi amiga [*sic*]. Renata se llamaba. Yo entré en marzo [y] en abril ya le han hecho parar. Porque ella...se ha metido con [un] carretillero. Es separada y estaba enamorando con [un] carretillero. La han hecho parar. Su contrato le han cancelado...unos tres meses ha debido estar trabajando.

Sin ir más lejos, a Fernanda le ocurrió una situación similar. Comenzó a entablar amistad con uno de los compañeros *carretilleros*, aunque decía no haber derivado en una relación sexual ni afectuosa. Una *asegurada*, al ver que conversaban, le gritó con sorna que ambos formaban una “linda parejita”. De inmediato la increpó, formándose un conflicto entre ambas. Éste se desarrolló *in crescendo* hasta derivar en una reunión formal, con todos los involucrados, en las oficinas de EMSA, en presencia del comité sindical. Una frase que le dirigió a su colega, en medio del conflicto, probaba por qué su molestia ante el comentario había sido tan taxativa: “Sus palabras pueden llegar lejos”. Por fortuna, la reunión en el sindicato no hizo que mi informante fuera despedida. No obstante, algo que le disgustó de la reunión fue que su voz, casi carecía de validez frente a las autoridades. Según indicaba, sólo las voces de las *aseguradas* son oídas en contextos como ese.

Ahora bien, debe añadirse que este tipo de situaciones no se desarrollaron sólo con Fernanda. A su vez, Yoly decía también haber experimentado algo semejante. Y a Andrea, una amiga *eventual* de Fernanda, quien llevaba cinco años trabajando, la hubieron de rotar a otro grupo pues, supuestamente, su comportamiento era poco moral. De igual manera, mi informante me decía que, incluso, Amalia, al sospechar que una *contrato*, con la cual no se llevaba del todo bien, mantenía una relación amorosa con un trabajador, le comentó: “La voy a hacer parar”.

Con las compañeras con quienes se comparte la categoría de *eventuales* también se desarrollan estas tensiones. Mi entrevistada sostenía que ella trabajaba cada madrugada con un grupo compuesto sólo por trabajadoras de esta categoría. Con ninguna había entablado amistad, pues, al margen de que no demostraban cordialidad hacia ella, éstas habían contribuido al esparcimiento del rumor de su supuesta infidelidad al marido.

A lo largo del acápite he ido evidenciando que existe una doble tensión. Por un lado, al interior de la categoría de *eventuales*, ésta se desarrolla en tanto una competencia o lucha por el *ítem*. Claro que esas disputas se establecen de modos oblicuos. Cuando una *eventual* comenta acerca de la vida sexual/afectiva de sus colegas, lo que está haciendo es desacreditarla moralmente, con tal de que existan sanciones hacia ellas, en términos laborales. Es posible interpretar esta práctica como un método para soslayar a quienes representan una amenaza a la posibilidad de adquirir un *ítem*. Más aún cuando los

procesos que conducen a su obtención son inestables e irregulares, tal como he evidenciado a lo largo de este texto.

La segunda tensión se brinda entre *aseguradas* y *eventuales*. Algunas informantes, como Flavia y Amalia, decían que las segundas eran un tanto irrespetuosas con las primeras. Esto se manifestaba en la medida que les hacían sentir su edad, llamándolas “viejas”, o haciéndoles notar que su celeridad y vigor eran menores que los de ellas. De las primeras hacia las segundas, he explicitado cómo hablan de ellas, en términos morales. Las *eventuales* no representan una competencia explícita con las *aseguradas*, ya que las últimas poseen el beneficio y la garantía del *ítem*. Pero su trabajo representa la agilidad y ductilidad que ellas pueden ejercer como trabajadoras jóvenes. Lo último es una ventaja que, en términos relacionales, evidencia por contraste el paso del tiempo. Es posible que también signe, para las *aseguradas*, la vigilancia de la gerencia, en el sentido de que se las pueda extraer del trabajo, mediante una jubilación temprana o, también, el que estén ingresando personas a EMSA, ocupando puestos que ellas habían concebido como disponibles para otras mujeres de sus propias redes de contacto.

Conclusión

En las páginas precedentes he establecido el modo en que las mujeres que trabajan en EMSA, en el área de barrido, perciben sus trayectorias laborales. Las últimas están atravesadas por diversas desigualdades. Es en el recorrido biográfico, así como los cruces que éste posee con la dimensión laboral e, incluso, cotidiana, que se evidencia cómo las disimetrías de género, poder y trabajo aparecen articuladas.

En primer lugar, la mayoría de las barrenderas/trabajadoras ha experimentado situaciones de precariedad y explotación en trabajos previos –materializada ésta principalmente a través del usufructo de su tiempo libre, por medio de la flexibilización laboral, procesos bastante caros al ámbito laboral de Cochabamba, así como al resto de Bolivia–. De ese modo, puede comprenderse que las informantes hayan perseguido otras opciones laborales que les permitieran implementar sus condiciones de vida, así como lograr insertar a su descendencia en una movilidad social ascendente, al menos como un proyecto a largo plazo. Esto también se evidencia en la obtención de una vivienda propia, lograda, en ciertos casos, por los créditos facilitados por una cooperativa, cuyas gestiones fueron realizadas por el sindicato de trabajadores de EMSA.

Segundo: las relaciones jerárquicas y, por tanto, desiguales, de género en las vidas conyugales de mis informantes han ejercido su injerencia en el modo en que han construido sus trayectorias laborales. En algunos casos, han estado sujetas a una “división sexual del trabajo” bastante conspicua, ocupándose de las labores del hogar y de la crianza de los hijos, principalmente, así como dependiendo de los ingresos aportados por sus cónyuges, constituyéndose así relaciones de dependencia. Asimismo, la relación desigualitaria en la vida conyugal se evidenciaba en muchos casos a través de la violencia doméstica que se les dirigía por parte de sus parejas (y, también, otros familiares varones); una violencia que, recién a partir de 1995, ha estado oficialmente, en el marco jurídico del país, sujeta a un procesamiento legal evidente (Rivera Cusicanqui, 2010b).

Asimismo, ciertas representaciones culturales en torno a las relaciones de género, presentes entre los sectores populares, y manifiestas en las experiencias de mis informantes, muestran cómo sus trayectorias educativas y, por extensión, el capital cultural que ellas podrían haber adquirido, fueron asimétricamente

desarrolladas. Con esto aludo a los modos en que los estudios universitarios de mis informantes fueron puestos en soslayo, en relación a los de sus hermanos varones. Esto muestra cómo las desigualdades de género se reproducen en la institución familiar, lo cual legitima ideologías y asimetrías patriarcales (Bourdieu, 2000). Claro que aquí el análisis debe a su turno mostrar cómo las condiciones materiales están imbricadas con las representaciones e imaginarios. De otro modo se incurriría en una culpabilización, siempre etnocéntrica, de las prácticas de los sujetos de los cuales se está hablando. Debe recordarse, también, que las asimetrías del “par categorial” varón/mujer, son una constante histórica a través de diversos ámbitos sociales (Tilly, 2000).

En tercera instancia, es posible evidenciar procesos de desigualdad que se desarrollan al interior de las dinámicas laborales en EMSA. Como se muestra en el trabajo, todas las trabajadoras movilizan recursos sociales, basados en relaciones previas, como la relación con empleadores antiguos, familiares, de amistad y vecindad, para realizar el acceso a la empresa. Esto no implica que su trabajo esté libre de precariedades –entre las cuales una de las más notorias consiste en la de los accidentes automovilísticos– ni de tensiones asimétricas entre las mismas trabajadoras por obtener un contrato indefinido. En ese sentido, resulta importante enfatizar que el trabajo de barrido como una labor efectuada sólo por mujeres representa una institucionalización de la asimetría en términos de género. En tanto que las mujeres sólo, o prioritariamente, pueden ejercer esa labor se naturaliza la noción de que ellas deben reproducir el trabajo doméstico en la esfera pública, uno de los parámetros laborales que indica la asimetría de género (Bourdieu, 2000).

El modo de acceso, como se estableció, opera de modo similar al mecanismo social del “acaparamiento de oportunidades”, esbozado por Tilly (2000). Aún si la aplicación del concepto no se brinda punto por punto, es posible evidenciar las maneras en que las desigualdades están cimentadas a uno y otro lado del límite que separa a los beneficiarios (las trabajadoras) de los otros agentes también insertos en EMSA – me refiero al resto de los trabajadores que ocupa un cargo de mayor jerarquía y/o remuneración–.

Cabe señalar que entre ellas se desenvuelven tensiones y conflictos, pues se disputan los limitados recursos de contratos indefinidos o ítems. Es posible observar cómo el “acaparamiento” contribuye a reproducir la explotación, en tanto y en cuanto las *eventuales* concuerdan ejercer labores idénticas a las *aseguradas*, por un salario menor y obteniendo menos beneficios. E, incluso, el efectuar más labores que sus otras colegas, así como silenciar sus quejas. Asimismo, para allanar el camino hacia la obtención del ítem, es crucial la disposición de los capitales simbólicos, vinculados al respeto y a la honra (Bourdieu, 1990 y 1991). Éstos se obtienen en virtud del sacrificio o el esfuerzo, incluso si esto implica reproducir condiciones de explotación, como el trabajo gratuito, siempre legitimado y puesto en evidencia por la perspectiva de las/os supervisoras/es.

Asimismo, las disputas por los ítems se producen en el marco de una relación asimétrica, a un lado y al otro de los “pares categoriales” ítem/peón o *aseguradas/eventuales*, así como entre los opuestos complementarios del par. De parte de las *aseguradas* hacia las *eventuales* la tensión se brinda en cuanto el ingreso de personal nuevo implica, para las que ya están insertas, el hecho de que ciertos *ítems* que podrían ser apoderados por otras personas pertenecientes a su red de contactos externa (hijas o amistades), sean destinados a esas nuevas trabajadoras.

Esto no necesariamente genera rispidez y antagonismo entre las agentes, pero intensifica las tensiones. De parte de las *eventuales* hacia las *aseguradas*, éstas son menos notorias que aquellas que se producen entre las que comparten la primera categoría, en tanto que entre éstas se disputa la posibilidad de convertirse, con mayor o menor prontitud, en *aseguradas*. En esas tensiones ocupan un rol importante hablar y representar a las otras, en la medida que murmurar, desacreditar los comportamientos morales y/o sexuales-afectivos de éstas, colaboran a *hacer desertar* a las demás.

Sin embargo, debe notarse que las informantes comprenden los marcos de las precariedades, relaciones desigualitarias e injusticias, las cuales cimentan su vida laboral y cotidiana, mas concuerdan en que este empleo representa un ingreso mayor que los antecesores. Al mismo tiempo, posibilita o acentúa las posibilidades de acceder, como proyecto, a una movilidad social. Las *barrenderas*, al limpiar las calles de Cochabamba, aún en las condiciones menos aptas e igualitarias, construyen y buscan construir, las vías hacia una vida y trayectoria laboral más digna.

Cuadro 1: Número de trabajadores dentro del área de Residuos Sólidos de EMSA (divididos por vías)

Vías	Bar r.	Car r.	Sub- total tra- baja- - dore s RS	Mujere s a contrat o (contra tos /eventu ales)	Mujere s con ítem (asegu- radas)	Subtotal mujeres	Varones a contrato (contratos/ eventuales)	Varones con ítem (asegurados)	Subtot al varone s
Oeste	37	15	52	11	29	40	9	7	16
Centra l	51	18	69	6	47	53	6	11	17
Sud	31	16	47	8	23	31	6	11	17
Mcdos.	31	19	50	6	26	32	8	12	20
Emer- gencia (*)	8	2	10	8	1	9	2	1	3
Total	158	70	228	39	126	165	31	42	73

Fuente: elaboración propia en base a planillas y datos proporcionados por RRHH de EMSA

(*)

Bibliografía

Antequera Durán, Nelson 2012 “Con nuestras propias manos. La autogestión de los servicios básicos como alternativa contra la pobreza en las zonas periurbanas” en Pérez Rubio, Ana María; Antequera Durán, Nelson (compiladores) *Viejos problemas, nuevas alternativas. Estrategias de lucha contra la pobreza gestadas desde el Sur* (Buenos Aires: CLACSO).

Antequera Durán, Nelson 2012b “El joven rostro urbano de Bolivia” en *T'inkazos* (La Paz) Vol. 32.

Ascarrunz, Carla; Calisaya, Víctor Hugo; Quiñones, Eliana; Rodríguez, Gabriel 2014 *El nuevo mundo del trabajo. Investigación de la realidad laboral en el área metropolitana de Cochabamba* (Cochabamba: INCISO/Fundación Abril).

Batthyány, Karina 2010 “Trabajo no remunerado y división sexual del trabajo. Cambios y permanencias en las familias, Ponencia presentada a la 8a reunión Anual de Investigadores del Departamento de Sociología Facultad de Ciencias Sociales (Montevideo: Universidad de la República).

Barragán, Rossana y Soliz, Carolina 2005 “Etnografía y hermenéutica de la justicia estatal: la violación como prisma de las relaciones sociales” en Calla, P. (Coordinadora), Barragán, R.; Salazar, C.; Arteaga, T. *Rompiendo silencios: la violencia sexual y los desafíos al régimen de género* (La Paz: Coordinadora de la Mujer).

Bourdieu, Pierre 1990 “Espacio social y génesis de las ‘clases’” en *Sociología y cultura* (México: Grijalbo).

Bourdieu, Pierre 1991 *El sentido práctico* (Madrid: Taurus).

Bourdieu, Pierre 2000 *La dominación masculina* (Barcelona: Anagrama).

Bourgois, Phillippe 2010 *En busca de respeto. Vendiendo crack en Harlem* (Buenos Aires: Siglo XXI).

Butler, Judith 2006 *Gender Trouble: Feminism and The Subversion of Identity* (Nueva York: Routledge).

Butler, Judith 1993 *Bodies That Matter: on the Discursive Limits of ‘Sex’* (Nueva York: Routledge).

Canedo Vásquez, Gabriela 2012 “‘Vinimos para quedarnos’. La participación de actores étnicos en el poder y lo comunitario en el diseño de políticas alternativas para superar la pobreza: el caso de Bolivia” en Pérez Rubio, Ana María; Antequera Durán, Nelson (compiladores) *Viejos problemas, nuevas alternativas. Estrategias de lucha contra la pobreza gestadas desde el Sur* (Buenos Aires: CLACSO).

CEDLA 2013 “Las barrenderas trabajan en condiciones penosas”, en *Alerta laboral* (La Paz) N° 72.

Crabtree, John 2005 *Perfiles de la protesta. Política y movimientos sociales en Bolivia* (La Paz: UNIR y PIEB).

De Certeau, Michel 2007 *La invención de lo cotidiano I. Artes de hacer* (México: Universidad Iberoamericana).

de la Torre, Leonardo 2006 *No llores, prenda, pronto volveré. Migración, movilidad social, herida familiar y desarrollo* (La Paz: Fundación PIEB, IFEA y UCB).

Garriga Zucal, José 2007 *Haciendo amigos a las piñas. Violencia y redes sociales de una hinchada de fútbol* (Buenos Aires: Prometeo).

Glockner Fagetti, Valentina 2012 “Yo pienso que mejor no hubieran ni tan ricos ni tan pobres’. Pobreza y niños indígenas jornaleros en México” en Di Virgilio, María Mercedes; Boniolo, Paula; Otero, María Pía (compiladoras) *Transformaciones en las políticas de lucha contra la pobreza. Diseños del Norte y alternativas del Sur* (Buenos Aires: CLACSO).

Grignon, Claude y Passeron, Jean-Claude 1989 *Lo culto y lo popular. Miserabilismo y populismo en sociología y literatura* (Buenos Aires: Nueva Visión).

Guber, Rosana 2005 *El salvaje metropolitano* (Buenos Aires: Paidós).

Hoggart, Richard 2012 *La cultura obrera en la sociedad de masas* (Buenos Aires: Siglo XXI).

Kanahuaty, Christian 2013 *La maquinaria andante. Historia, poder y movilizaciones sociales en la ciudad de El Alto (2003 - 2005)* (La Paz: Autodeterminación).

Laserna, Roberto 2005 *Ciudades y pobreza* (Cochabamba: Plural-IESE/UMSS).

Lazar, Sian 2013 *El Alto, Ciudad Rebelde* (La Paz: Plural).

Marcus, George E. 2001 “Etnografía en/del sistema mundo. El surgimiento de la etnografía multilocal”, en: *Alteridades*, 11 (22): 111-127.

Martínez, Daniel 2004 “Presentación”, en: Valenzuela, María y Rangel, Marta (Eds.). *Desigualdades entrecruzadas. Pobreza, género, etnia y raza*, (Santiago de Chile: OIT).

Nash, June 2008 “*Comemos a las minas y las minas nos comen a nosotros*”: dependencia y explotación en las minas bolivianas de estaño (Buenos Aires: Antropofagia).

Pozo, María Esther; Leibson, Miguelina; Calsina, Claudia; Román, Olivia 2009 *Diagnóstico de manejo integral de desechos sólidos de la ciudad de Cochabamba. Fase I* (Cochabamba: CESU-UMSS).

Rangel, Marta 2004 “Género, etnicidad, pobreza y mercado de trabajo en Bolivia, Ecuador, Guatemala y Perú”, en: Valenzuela, María y Rangel, Marta (Eds.). *Desigualdades entrecruzadas. Pobreza, género, etnia y raza*, OIT, Santiago, pp. 29-86.

Rivera Cusicanqui, Silvia 2010 *Violencias (re)encubiertas en Bolivia* (La Paz: Piedra Rota).

Román, Olivia 2012 *Participación política y liderazgo de las mujeres en América Latina. Estudio de caso Bolivia* (Cochabamba: PNUD-México).

Romero, José 2013 “Barrenderas nocturnas: inseguridad física y falta de descanso, las dificultades de todos los días”, en: *Los Tiempos* (4/2/13), http://www.lostiempos.com//diario/actualidad/local/20130204/barrenderas-nocturnas-inseguridad-fisica-y-falta-de-descanso-las_201137_429423.html, Cochabamba, extraído el 21/5/14.

Scott, Joan 1996 “El género: una categoría útil para el análisis histórico” en Lamas, Marta (Compiladora) *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual* (México: PUEG).

Semán, Pablo 2006 *Bajo continuo. Exploraciones descentradas sobre cultura popular y masiva* (Buenos Aires: Gorla).

Tilly, Charles 2000 *La desigualdad persistente* (Buenos Aires: Manantial).

Thompson, E.P. 1995 “Tiempo, disciplina de trabajo y capitalismo industrial” en *Costumbres en común* (Barcelona: Crítica).

Zegada, Alejandro 2012 “La Estrategia Boliviana para la Reducción de Pobreza (EBRP) y la ampliación de oportunidades de empleos e ingresos en la economía popular en municipios del departamento de Cochabamba (1996-2007)” en Di Virgilio, María Mercedes; Boniolo, Paula; Otero, María Pía (compiladoras) *Transformaciones en las políticas de lucha contra la pobreza. Diseños del Norte y alternativas del Sur* (Buenos Aires: CLACSO).